

Tanto a Liber  
si fanno tutti  
comandare a bacchetta...

# ALTRIMENTI



# COBAS!

SCOPRI LE/I CANDIDAT\*  
E IL PROGRAMMA DEI COBAS  
PER TECNICI E AMMINISTRATIVI



## Alle elezioni sindacali del 14-15-16 aprile 2025

# V O T A



nel Comune di Bologna per **TECNICI** e **AMMINISTRATIVI**, scegli

**ANDREA CHIODINI**

**tecnico** mobilità sostenibile e infrastrutture *p.zza Liber Paradisus*

**SILVIA DI PIETRO**

**amministrativa** edilizia pubblica *p.zza Liber Paradisus*

**GABRIELE PINESE**

**tecnico** mobilità sostenibile e infrastrutture *p.zza Liber Paradisus*

**ATTUALE RSU COBAS**

PERCHÉ SENZA LA BASE  
SCORDATEVI LE ALTEZZE

# I **COBAS** per Tecnici e Amministrativi: cosa abbiamo fatto in questi 10 anni?

 **2014** Una trentina di tecnici indicano Gabriele Pinese, futuro nostro delegato RSU, come portavoce in una causa legale contro il Comune di Bologna.  
L'obiettivo? Far **riconoscere gli anni a tempo determinato** per l'anzianità **nelle progressioni orizzontali**.  
Dopo una lunga battaglia davanti al Giudice del Lavoro, i tecnici ottengono sia una progressione giuridica che un risarcimento. **Da allora il Comune riconosce a tutti i dipendenti gli anni a TD.**

 **2015** Dopo il blocco Brunetta, le progressioni sono ferme.  
I COBAS sostengono due **storiche raccolte firme**: una da 700, l'altra da 1600 adesioni.  
Il Sindaco tace, ma la pressione costringe dirigenza e sindacati ad aprire un tavolo di trattativa.  
Così **le prime PEO post-blocco arrivano nel 2016**, anche se in ritardo di almeno un anno e con un regolamento respinto da una gremita assemblea al Cinema Orione e sottoscritto comunque dalle principali organizzazioni sindacali a seguito di marginali concessioni.

 **2018** Per la prima volta **i COBAS eleggono in RSU due dipendenti del Dipartimento Lavori Pubblici**: Gabriele Pinese e Paolo Gualandi. Al tavolo sul nuovo **Regolamento Incentivi Funzioni Tecniche** i nostri delegati scoprono e denunciano che, per inerzia di amministrazione e OOSS, **il regolamento di attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2015 è in ritardo di due anni**.  
Risultato: **perdita di tutti gli incentivi per il 2016 e 2017**.  
Il regolamento viene approvato in extremis, nonostante il no dell'assemblea dei tecnici.  
Intanto, nel contratto decentrato, viene inserita la **correlazione tra IFT e produttività, contro la quale ci battiamo** - purtroppo - da soli: a favore della correlazione l'A.C. e tutte le organizzazioni sindacali allora presenti in RSU.

 **2022** Dopo l'allentamento delle misure di contenimento della pandemia, a colpi di circolari **la dirigenza riduce lo smartworking ad un solo giorno** fisso alla settimana.  
Ci battiamo per il potenziamento e **otteniamo progressivamente l'estensione da 52 a 80 giorni all'anno**.

 **2023** Con una **nuova raccolta firme** (portavoce Andrea Chiodini, ora nostro candidato alle elezioni RSU 2025) e uno **stato di agitazione** condiviso con la RSU, otteniamo finalmente il **nuovo regolamento IFT** in attuazione all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.  
Gli **incentivi vengono estesi** anche agli affidamenti diretti e il **tetto massimo sale da 4 a 6 mensilità**.

 **2024** Dopo due anni di trattative in RSU e un'assemblea promossa grazie a una raccolta firme partita da Edilizia, otteniamo una **prima riduzione della correlazione IFT**.  
Non è stato possibile eliminarla del tutto, vista la forte opposizione dell'A.C. e di diverse sigle sindacali.  
Inoltre, con la RSU abbiamo promosso e condiviso:  

- **la rivalutazione delle ISR** (ex IPR), ferme da oltre 15 anni,
- un accordo per distribuire il fondo che **garantisce la progressione ad almeno il 40%** degli aventi diritto.

 **2025** I nostri candidati avviano **SPAZIO TECNICI**, un canale intersettoriale e intersindacale su Google Chat, con l'obiettivo di costruire una rete tra tecnici e amministrativi dei diversi settori e sindacati, favorendo il confronto, la condivisione di informazioni e la partecipazione dal basso.

# E adesso COSA VOGLIAMO FARE?

## Ecco il **programma COBAS** per il personale Tecnico e Amministrativo del Comune di Bologna

### **Un fondo risorse decentrate davvero equo e adeguato**

*Il tetto imposto al fondo delle risorse decentrate blocca il riconoscimento del nostro lavoro e dei nostri diritti. Chiediamo che il Comune si impegni a farsi promotore in sede ANCI di una **riforma nazionale per superare questi limiti**.*

Serve un fondo che garantisca a tutti la possibilità di ottenere il **numero massimo di progressioni** prima della pensione e una **produttività dignitosa**, **riconosca il lavoro straordinario** svolto e preveda **indennità adeguate** per chi si assume maggiori responsabilità, affronta rischi o lavora in condizioni disagiate.

### **Riduzione dei tempi di attesa per i differenziali stipendiali**

(ex progressioni orizzontali)

*Oltre l'80% del personale avente diritto ai differenziali stipendiali con decorrenza dal 1° gennaio 2024 è in attesa della relativa "progressione" da oltre sei anni.*

Siamo consapevoli che tali risorse sono vincolate dal tetto del fondo delle risorse decentrate (vedi punto 1), ma riteniamo necessario **individuare una soluzione sostenibile** che concili le diverse esigenze del fondo.

Occorre quindi destinare una quota adeguata e strutturale che consenta di **garantire le progressioni economiche entro un intervallo massimo di tempo** tra una progressione e l'altra, assicurando un giusto equilibrio tra il principio di valorizzazione dell'esperienza e anzianità del personale e il mantenimento delle altre componenti fondamentali del salario accessorio.

È inoltre necessario mettere mano al **regolamento sulle progressioni** approvato nel 2023, per evidenziarne le criticità emerse nei primi due anni di applicazione e avviare una revisione puntuale, orientata a renderlo più equo, trasparente e coerente con i percorsi professionali reali.

### **Regolamento sugli incentivi alle funzioni tecniche: serve una svolta!**

*Il personale coinvolto nelle procedure di appalto merita finalmente un **regolamento serio** e rispettoso del proprio ruolo.*

L'attuale disciplina sugli **incentivi alle funzioni tecniche** necessita di una **revisione profonda**, da realizzarsi con il **coinvolgimento diretto dei lavoratori** nei tavoli tecnici.

È necessario **eliminare l'attuale correlazione con la produttività**, ingiustamente penalizzante per il personale tecnico e amministrativo dei settori tecnici, ma anche **abbassare le soglie per gli affidamenti diretti**, **superare il limite delle sei mensilità**, **ricomprensere le concessioni** e garantire la trasparente pubblicazione dei gruppi di lavoro.

Le **regole devono essere chiare, eque e soprattutto costruite insieme** a chi ogni giorno opera sul campo.

## **Assunzioni vere, carichi di lavoro sostenibili e straordinari retribuiti**

*Il personale dei settori tecnici cala ma i progetti aumentano: non possiamo fare tutto con sempre meno risorse!*

Serve un **piano di assunzioni mirato e urgente**, soprattutto nei settori più sotto pressione.

**Gli straordinari devono essere tali**, non la regola, e **vanno sempre retribuiti** sulla base di criteri trasparenti: l'eventuale rientro deve avvenire solo a richiesta del dipendente e sulla base delle proprie esigenze personali o familiari.

Serve una **pianificazione realistica**, orientata alle attività davvero strategiche per la città.

Basta con interventi frammentari e gestione emergenziale: tecnici e amministrativi devono essere coinvolti nelle scelte operative e nella valutazione della sostenibilità degli incarichi.

## **Autonomia professionale, mezzi adeguati e valorizzazione delle competenze**

*Essere tecnici significa assumersi responsabilità basate su competenze, esperienza e scelte fondate.*

Riconosciamo il ruolo legittimo dell'amministrazione comunale nell'indicare gli indirizzi politici.

Tuttavia, tali indirizzi **non si devono tradurre in interferenze indebite** nelle scelte progettuali.

**L'autonomia progettuale e gestionale dei tecnici va rispettata e tutelata**, così come vanno garantiti i mezzi adeguati per svolgere il proprio lavoro: le nostre competenze devono essere valorizzate, non mortificate o date per scontate.

## **Lavoro agile strutturato e buoni pasto anche in smartworking**

*Lo smartworking non è un privilegio, ma una modalità moderna ed efficace di organizzare il lavoro.*

Vogliamo **rendere effettive le 80 giornate annue di smartworking**, garantendo reali condizioni operative per tutti: accesso facilitato, criteri chiari e attenzione alle esigenze personali e familiari.

È inoltre fondamentale **riconoscere il buono pasto anche in modalità agile**, a partire dal telelavoro, per non penalizzare chi lavora da casa con lo stesso impegno.

Chiediamo che tutti i dipendenti in lavoro agile siano dotati di un telefono di servizio con scheda dati, utile per l'hotspot e le connessioni necessarie al lavoro da remoto.

Per quanto riguarda i **buoni pasto**, l'Amministrazione si deve impegnare concretamente a potenziare le convenzioni, in particolare con le attività nei pressi di Liber Paradisus, garantendo un'offerta adeguata e accessibile, che includa proposte interamente coperte dal valore del buono da 7€.

## **Formazione continua, percorsi di carriera e tutele legali**

*Il personale tecnico-amministrativo lavora in un contesto in continua evoluzione.*

Servono **formazione qualificata e percorsi di aggiornamento costanti**.

I bandi per gli avanzamenti di carriera devono essere trasparenti, con criteri chiari e accessibili.

Chi ha più esperienza o svolge ruoli complessi deve poter crescere anche economicamente utilizzando tutti gli strumenti contrattuali a disposizione.

Inoltre, è necessario **tutelare i lavoratori da contenziosi e rischi** legati a incarichi sensibili, garantendo consulenza legale e copertura assicurativa.

## **Più voce ai settori tecnici nella RSU e nei tavoli decisionali**

*Spesso le istanze dei settori tecnici restano ai margini delle trattative.*

Noi promuoviamo una **rappresentanza stabile e riconosciuta delle lavoratrici e dei lavoratori**, un **coordinamento tra settori e tavoli tematici dedicati**. Vogliamo un dialogo vero e continuo con la dirigenza e spazi e strumenti, fisici e digitali, per raccogliere le esigenze del personale.